

連載資料 「後発工業国における女性労働と社会政策」(4) -- 韓国

著者	横田 伸子
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
雑誌名	アジア経済
巻	43
号	11
ページ	65-77
発行年	2002-11
出版者	日本貿易振興会アジア経済研究所
URL	http://hdl.handle.net/2344/00007841

連載資料「後発工業国における女性労働と社会政策」

第4回 韓 国

よこ た のぶ こ
横 田 伸 子

- I 女性の労働力化の実態
- II 女性労働に関係する諸制度

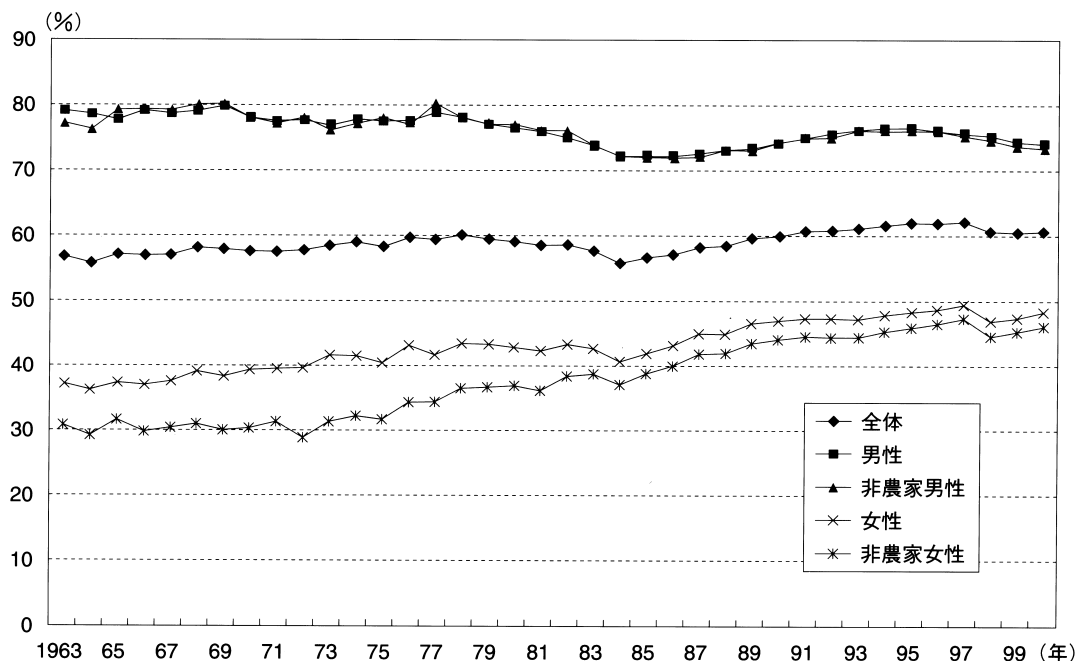
I 女性の労働力化の実態

韓国は、1960年代後半以降現在に至るまで、様々な紆余曲折を経ながらも高度経済成長を遂げてきた。これにともない図1が示すように、労働力率も1963～2000年に56.6%から60.7%と

4.1ポイントの増加を見せているが、同期間、男性の労働力率が78.9%から74.0%へと、ほとんど変化がないか、むしろ減少傾向にあるのに対し、女性のそれは37.0%から48.3%と11.3ポイントも増大している。これは、高度成長によって女性の労働力化が顕著に進んだことを意味する。

次に、年齢階層別に女性の労働力率の推移を図2で見てみると、1990年代半ばまで、25～29

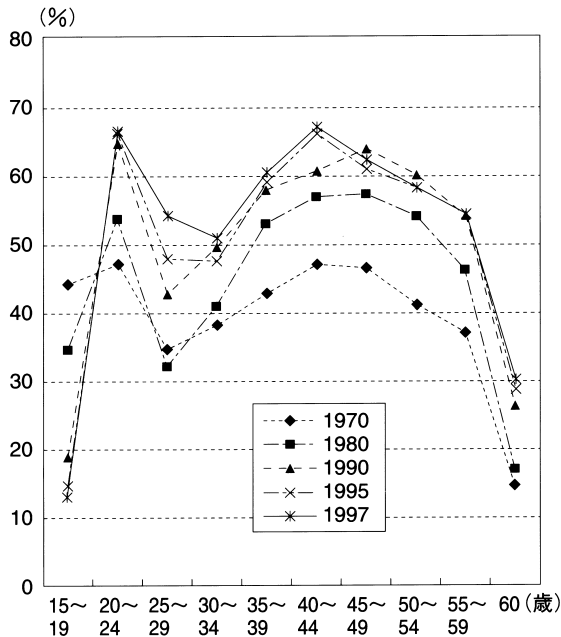
図1 労働力率の推移



(出所) 韓国女性開発院『2001女性統計年報(2001여성통계연보)』より作成。

『アジア経済』XLIII-II (2002.11)

図2 年齢階層別女性の労働力率



(出所) 図1に同じ。

歳を「谷」とするM字型曲線を描いていることがわかる。しかし、「谷」の25～29歳層の労働力率ですら1980年代半ば以降急速に高まり始め、90年代半ばには50%に迫っており、女性の労働市場への参入が急速に進んでいることを示している。さらに、1990年代後半にはM字型の「谷」の年齢層が30～34歳層に移り、97年にはその労働力率は50.9%と、ついに50%を超えている。これは、15～19歳層の労働力率の急速な低下の原因である、女性の高学歴化^(注1)によって晩婚傾向が進展するとともに、既婚女性の労働市場への残留あるいは再参加が増大したことを示唆する。

それでは、どのような職種で女性の労働力化が進んだのであろうか。女性就業者の職種別就業構造の推移を表わしたのが表1である^(注2)。これによると、1963年には農林水産業職が68.9

%と圧倒的多数を占めていたのが、工業化の進展とともに急激に縮小し、代わって70年代から80年代にかけて軽工業部門で高度成長を担った女性生産職が、63～90年に8.4%から25.8%に急速に拡大している。しかし、1990年代に入ってから、その増加は頭打ち状態にある。また、1963～93年には1.1%から15.3%へと高度経済成長とともに順調に比率をのぼしてきた事務関連職も、職種分類が変わって93年以前と直接比較できないにしても、90年代後半以降、停滞している。この一方で、販売職とサービス職は、1963～93年に両者合わせて19.4%から37.4%にまで拡大し、職種分類の変った90年代後半以降も35%前後と女性就業者の圧倒的部分を占め、経済のサービス化とともに女性が労働市場に引っぱり出されてきた様相が見てとれる。これらに加えて、目を引くのが専門・技術職の構成比の増大で、1963年の2.0%から93年には9.5%と5倍近くにも増えている。女性の高学歴化による人的資源開発の進展を反映したものと言えようが、1990年代後半になると女性専門・技術職の比率も横這いの状況である。

職種別就業構造に見られるのと同様の傾向が、女性の産業別就業構造にも如実に表われている。すなわち、図3によれば、1963年は女性就業者の68.7%が農林水産業に従事しており、製造業はわずか6.9%にすぎなかったが、90年には前者が20.3%に激減する一方、後者は28.2%とピークに達する。だが、1990年代に入ると、産業構造のサービス化とともに製造業就業者も減少し始め、2000年には、製造業就業者が17.5%にまで縮小したのに対し、女性就業者の実に7割がサービス業に従事するようになる。

しかし、もっとも注目に値するのは、1980年

表1 韓国の女性労働者の職種別就業人口および構成比

(1) 旧分類

(單位：1,000人，%)

	1963年		1973年		1980年		1985年		1990年		1993年	
専門・技術職	53	2.0	73	1.8	176	3.4	309	5.3	553	7.5	736	9.5
管理・監督職					10	0.2	8	0.1	13	0.2	10	0.1
事務関連職	30	1.1	120	2.9	415	7.9	597	10.2	939	12.7	1,191	15.3
販売職	343	13.0	561	13.6	867	16.6	1,070	18.3	1,247	16.9	1,448	18.6
サービス職	169	6.4	412	10.0	626	12.0	992	17.0	1,230	16.7	1,459	18.8
農林水産職	1,814	68.9	2,292	55.8	2,035	39.0	1,611	28.5	1,490	20.2	1,341	17.3
生産職	222	8.4	653	15.9	1,095	21.0	1,245	21.3	1,904	25.8	1,588	20.4
合 計	2,631	100.0	4,111	100.0	5,224	100.0	5,832	100.0	7,376	100.0	7,773	100.0

(2) 新分類

(単位：1,000人，%)

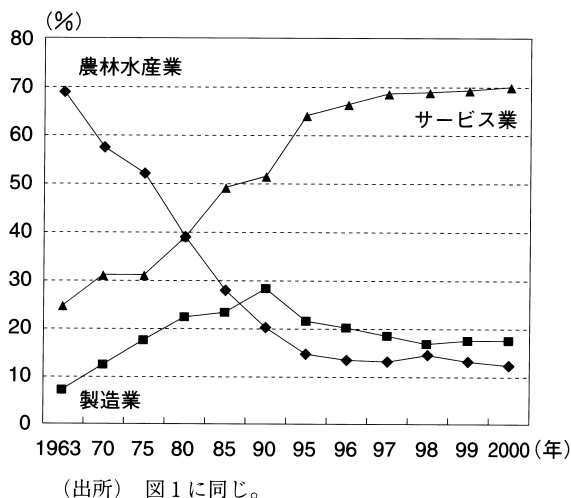
	1997年		1998年		1999年		2000年	
立法家・管理者	25	0.3	27	0.3	22	0.3	24	0.3
専門家・技術工	1,013	11.7	1,026	12.7	1,055	12.7	1,107	12.7
事務職員	1,372	15.8	1,140	14.1	1,116	13.4	1,208	13.9
サービス・販売職	2,974	34.2	2,818	34.9	2,912	35.1	3,074	35.3
農林水産業	1,077	12.4	1,107	13.7	1,017	12.2	999	11.5
技能工	1,013	11.5	879	10.9	926	11.2	932	10.7
単純労務者	1,211	13.9	1,087	13.4	1,255	15.1	1,364	15.7
合 計	8,685	100.0	8,084	100.0	8,303	100.0	8,708	100.0

(出所) 韓国統計庁『經濟活動人口年報 (경제활동인구연보)』各年版より作成。

代後半以降、女性の雇用形態において、パートタイマー、派遣労働者、臨時雇い、日雇い労働者などに代表される非正規労働者の割合が目立って増大したことである。たとえば、非正規労働者の中でもっとも大きな部分を成す臨時雇い労働者と、日雇い労働者が賃金労働者に占める割合は、1985年に37.1%であったが、98年には47.0%、2000年には52.4%に急速に拡大している。しかし、これを女性に限れば、1985年に52.0%であったのが、98年には65.9%、2000年には69.7%とさらに大きく膨んでいる [『경제활동인구연보』各年版]。時系列資料がないので、経済危機以降の1998年の非正規労働者の規模を推定した表2によれば、賃金労働者に占める臨

時雇い・日雇い労働者の比率は47.0%，パートタイム5.9%，派遣労働者2.8%，家内手工業0.6%，在宅就労0.2%と、合わせて56.5%となっている。しかし、ここでも女性の場合は男女を合わせた比率を大きく上回り、それぞれ65.9%，9.9%，1.9%，1.6%，0.5%で、実に女性賃金労働者の79.8%が非正規職ということになる。なかでも、パートタイム労働者の64.5%が女性であり、他の非正規職種に比べて女性比率が著しく高い〔한국여성개발원 1999a, 36〕。さらに、これらの非正規職は、それが女性賃金労働者に占める割合が90%以上という卸・小売業や宿泊・飲食業などのサービス業を中心に、ほとんどすべての業種にわたって雇用されてお

図3 産業別女性就業者の構成比の推移



り [한국여성개발원 1999a, 183], 先に見た1980年代半ば以降の女性の労働力化の進展は、非正規労働者の拡大によるところが大きいことを物語っている。これらの非正規労働者の多くが不安定な雇用条件下に置かれており、とくに景気変動による雇用の調節弁に利用されてきたことは言うまでもない。今後も企業による労働力柔軟化政策は、女性労働市場を中心に行われることは十分に予想される。

II 女性労働に関係する諸制度

1. 憲法・民法

(1) 家族の定義

家族については、民法の家族法で言及されている。家族法定制および改正は大きく3つの時期に分けられる。第1期は1958年の民法制定期、第2期は77年の家族法改正期、第3期が90年の家族法改革期に区分される。

1990年に家族法が再改正される以前までは、戸主相続制度は男系血統継承のための長男継承思想を根幹とし、女子は男子がいない場合に限り二次的に戸主相続権を認められていた。これは、明らかに憲法で保障されている男女平等の理念に反している。そこで、1990年の改正家族法では戸主の定義を「一家の系統を継承する者、分家する者あるいはその他の事由により一家を起こしたり、復興する者」(家族法第778条)とし、戸主の「相続」を「継承」と改正したことにより、戸主の権利・義務を大幅に削除し、封建的家父長制を体現する戸主権を縮小した。

しかし、ここで家族の範囲を、「戸主の配偶者、血族とその配偶者、その他本法の規定によってその家に入籍した者」(家族法第779条)と定めており、家父長的家族制度は依然として維持された。また、戸主継承順位においても、直系卑属男子を第一順位とすることで、戸主継承上の男女不平等が残っている。

親権については、1990年以前の旧法では、未成年者に対する親権行使において、父権優先主

表2 賃金労働者に占める非正規労働者の比率 (1998年)

	臨時・日雇い	パートタイム	派遣労働者	家内労働	在宅就労	合計
男性	37.0	3.4	3.2	0.1	0.1	43.8
女性	65.9	9.9	1.9	1.6	0.5	79.8
全体	47.0	5.9	2.8	0.6	0.2	56.5

(出所) 한국여성개발원 (1999a, 183).

義を取り、父母の意思が一致しない場合には父親が親権を行使するとしていた。1990年改正家族法では、未成年である者は、父母の親権に服従する者という規定を新設し、夫婦の平等を規定した（家族法第909条）。

(2)男女平等規定

韓国では、1948年に憲法が制定されたとき、男女平等を明示した。

まず、憲法第11条1項に「すべての国民は、法の前に平等である。何人たりとも、性別、宗教、あるいは社会的身分によって、政治的、経済的、社会的、文化的生活のあらゆる領域において差別されない」と規定されている。これに基づき、「女性は、雇用・賃金および勤労条件において不当な差別を受けない」（憲法第32条）、「国家は女性の福祉と権益の向上のために努力せねばならず」（憲法第34条）、「母性の保護のため努力せねばならない」（憲法第36条）と明示されている。

1987年に改正された憲法では、女性差別禁止の内容をさらに具体的に定めている。すなわち、雇用において、「女性の雇用は特別な保護を受け、雇用、賃金および勤労条件において不当な差別を受けない」（憲法第32条4項）とし、経済的領域における女性に対する差別禁止だけでなく、特別な保護まで含めている。さらに、国家による、女性の福祉と権益向上のための努力（憲法第34条3項）、母性の保護のための努力（憲法第36条2項）を義務化したことも改正憲法に追加されたことである。

2. 労働法

韓国の労働法上に表われた女性の地位を概観すると、1953年に制定された勤労基準法^(注3)が初めて男女均等処遇の原則を宣言し、憲法で保

障された男女平等原則を労働関係で具現しようとした。しかし、この法律は「差別」の定義が曖昧で抽象的なレベルにとどまったため、労働現場で起こった具体的な女性雇用差別には実効性をもって適用され得なかった。こうした雇用における女性差別的な状況は1970年代を通じて温存されただけでなく、これに対して何ら法的・政策的な措置も講じられなかった。

しかし、1980年代に入ると、女性の地位向上の国際的な趨勢と相まって、国内的にも女性運動が活発化・多元化し、男女平等に対する立法や制度の整備が急速になされていった。この嚆矢を成したのが1984年の国連女子差別撤廃条約批准であり、韓国政府は条約批准国としての義務履行という国際的な圧力を常に受けることとなった。こうした国際的な動きに後押しされて、1987年により、雇用上の男女平等と母性保護を目的とする特別法として「男女雇用平等法」が制定された。

男女雇用平等法は、1989年と99年、2001年の3回にわたって改正され、「同一労働同一賃金」の原則を初めて確立するとともに、女性差別の禁止範囲を厳格に規定し、拡大していった。これによって韓国は、OECD加盟の条件でもあった、ILOの「男女同一価値労働の同一賃金条約」（ILO条約第100号）と「雇用と職業の差別に関する条約」（ILO条約第111号）といった基本条約を1997年に批准するにいたった。だが、1997年に経済危機に見舞われた韓国では、女性の雇用上の地位や状況が著しく悪化した。これに対し、1999年と2001年に男女雇用平等法の2回にわたる大幅な改正が行われ、雇用上の男女平等と母性保護が一層強化された。

1990年代、とくに97年の経済危機以降、女性

の雇用問題の焦点となったのは失業とともに非正規労働者の急激な増大である。整理解雇制の導入によって失業率が急速に高まると同時に、臨時雇い・日雇い、派遣、パートなどの低賃金・不安定就業を特徴とする非正規労働者が大幅に増加した。前述したように、こうした傾向はとりわけ女性就業者に顕著で、性差別に根ざした不当解雇や「柔軟な労働」に対する規制等の立法措置、さらに非正規労働者を救済するソーシャル・セーフティーネットの整備が至急の課題となっており、こうした状況に対する諸施策が矢継ぎ早に講じられてきた。たとえば、男女雇用平等法だけでなく、後述する勤労基準法や社会保障制度等の改正に見られるように、金大中政権登場以降、女性分野における法や制度が大幅に見直され、韓国の女性政策が1990年代末から2001年にかけて大きく進展したと評価されよう。

(1)労働時間・職種に対する規制

「勤労条件の基準は人間の尊厳を保障するよう法律で定める」という憲法第32条3項に基づいて、勤労基準法^(注4)は最低勤労基準を規定している。さらに、「女性と少年の勤労は特別な保護を受ける」という憲法第32条4項、5項に基づき、勤労基準法第5章で女性と少年の保護に関して定めている。

まず、使用者は、妊娠中かあるいは産後1年が経過していない女性と18歳未満の者を、道徳上、あるいは保健上、有害・危険な作業に使用できないことになっている（勤労基準法第63条）。これとともに、使用者は女性と18歳未満者に坑内での労働をさせることを禁じられている（勤労基準法第70条）。だが、成年男子と体力的、生理的に差のある女性の保護を目的に、勤

労基準法施行令第37条によって定められた18歳以上の女性の就業禁止業種が、1982年以降30職種から6職種^(注5)に大幅に縮小され、ここに女性の就業機会拡大の基盤が準備された。

また、女性を午後10時から午前6時までの間に労働させることはできず、また休日労働もできないことになっている（勤労基準法第68条）。ただし、勤労者の同意や労働部長官の認可を受けた場合には例外となっているが、原則的に女性勤労者の夜間勤労および休日勤労を禁止している。さらに、使用者は、産後1年が経過していない女性に対しては、団体協約があっても1日に2時間、1週間に6時間、1年に150時間を超過する時間外労働をさせることができないとしている（勤労基準法第69条）。加えて、弾力的勤労時間制もまた、15歳以上18歳未満の勤労者と「妊娠中の女性勤労者」には適用することができないと規定されている（勤労基準法第50条3項）。ここから、女性勤労者の長時間労働を規制し、母性を保護しようとする意図が見とれる。

(2)妊娠・出産

「使用者は、妊娠中の女性に対しては、産前・産後を通して90日の保護休暇を与えねばならない。この場合、休暇期間の配置は産後に45日以上にしなければならない」と2001年改正勤労基準法第72条1項で定めている^(注6)。さらに、勤労基準法第72条1項に基づき、休暇中の60日は有給としている（勤労基準法第72条2項）。また、妊娠中に女性勤労者の請求があった場合には、軽易な労働に転換させなければならない、時間外労働は禁じられている（勤労基準法第72条3項）。

出産手当については、社会保険条例（1995年

また、使用者は、勤労者に対して「正当な理由なく」、解雇、休職、停職、転職、減俸、その他の懲罰を行えないことになっている（勤労基準法第30条1項）。しかも、「勤労者が業務上、負傷または疾病の療養のために休業した期間とその後30日間、または産前・産後の女性がこの法の規定によって、休業した期間とその後の30日間は解雇できない」（勤労基準法第30条2項）と定められている。これによれば、たとえ、正当な理由があったとしても、使用者は、産前・産後の休暇が終了した後30日間は女性勤労者を解雇することができない。

勤労基準法第73条で、勤務時間中の育児時間として次のように定めている。「生後1年未満の乳児を持った女性勤労者の請求があった場合には、1日2回、それぞれ30分以上の有給授乳時間を与えなければならない」。しかし、この規定には、授乳時間に対する時間的、空間的概念が欠けていて、事業体内に託児施設が非常に

育児休業については、男女雇用平等法でより詳しく言及されている（以下、2001年改正男女雇用平等法による）。同法によれば、「事業主は、生後1年未満の嬰兒を持つ勤労者がその嬰兒の養育のために休業を申請した場合、これを認めねばならない」（男女雇用平等法第19条1項）とし、母親だけでなく父親も育児休業取得の対象となっている。育児休業期間は、「1年以内であるが、当該嬰兒が生後1年となる日を経過することはできない」（男女雇用平等法第19条2項）。

また、使用者は育児休業を理由に不利な処遇をしてはならないことが明記されている（男女雇用平等法第19条3項、4項）。この不利な処遇には、育児休業を理由に解雇したり、育児期間が終わっても育児前と同等同一の給料を支給する職務に復職させなかったり、勤務地を不合理に変更させる場合と、育児休業期間を退職金、年次休業日数算定の基礎となる勤続期間に含めない場合^(注7)があげられている。これと関連して、使用者は育児休業期間の賃金を支払わなければならないという法的義務はないが、団体協約によって、部分的にはあるが有給で実施する企業が少しずつ増えている。

育児休業を理由に事業主が勤労者に不利な処遇をした場合の罰則は、「3年以下の懲役もしくは2000万ウォン以下の罰金に処する」と男女雇用平等法第37条に規定されている。

韓国労働部は、育児休業制度の早期定着と女性雇用促進のために、1995年5月から雇用保険による女性雇用促進奨励金のひとつとして育児休業奨励金支援制度を導入した。育児休業奨励金額は、1999年には1人当たり12～14万ウォン

が育児休業実施事業主に支給された。

(4)託児施設

職場託児施設については、男女雇用平等法第21条と嬰乳児保育法（1991年制定）第7条で規定されている。これによれば、常時女性勤労者が300人以上の事業場は義務的に託児施設を設置せねばならず、事業主は託児施設の運営費の50%以上を負担しなければならない。

しかし、職場託児施設の設置が依然として進まないのが現状で、託児施設を職場に設置しようとする事業主を支援するため、政府は、1997年から関連予算を確保して補助金の支給を行っている。

(5)介護休業

介護休業については、法律上言及されたものはない。2001年6月26日に開かれた韓国国会環境労働委員会で、介護休業制度の導入が審議されたが否決された。

(6)雇用における男女平等

憲法にうたわれた男女平等の理念に沿って、雇用における男女平等な機会および待遇を保障したのが男女雇用平等法である。同法は、前述したように1987年に制定され、89年、99年、2001年の3回にわたって改正された。

男女雇用平等法では、雇用における男女の平等を具体的に規定している。すなわち、使用者は募集と採用にあたり、男女を差別してはならず（男女雇用平等法第7条1項）、募集・採用しようとする職務の遂行に必要でない容貌・身長・体重などの身体的条件、未婚条件などを提示したり、要求したりしてはならないと明記している（男女雇用平等法第7条2項）。また、教育・配置および昇進において男女を差別することが禁じられている（男女雇用平等法第10条）だ

けでなく、定年・退職・解雇において男女を差別することも禁止している（男女雇用平等法第11条1項）。さらに婚姻・妊娠・出産を退職理由とする勤労契約は禁じられている（男女雇用平等法第11条2項）。賃金については、1989年の改正から、「同一価値労働に対する同一賃金」の支給が義務化された（男女雇用平等法第8条）。

2001年の改正によって、罰則について第37条でより詳細に規定されるとともに、罰則の量刑が重くなった点が注目される^(注8)。すなわち、事業主が定年・退職・解雇において男女を差別したり、婚姻・妊娠・出産を退職理由とした勤労契約を結んだ場合、5年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金を課している（男女雇用平等法第37条1項）。事業主が同一価値労働に対して同一賃金を支給しなかったり、育児休暇を理由に勤労者に対して不利な処遇をした場合には、3年以下の懲役、または2000万ウォン以下の罰金を課している（男女雇用平等法第37条2項）。さらに、募集・採用、教育・配置・昇進における差別と育児休業を申請した労働者に育児休業を与えなかった場合、500万ウォン以下の罰金に処するものとしている（男女雇用平等法第37条3項）。

(7)法定最低賃金の理念

1987年に制定された最低賃金法によれば、この法は、「勤労者に対して、賃金の最低水準を保障し、勤労者の生活安定と労働力の質的向上を期することによって、国民経済の健康な発展に貢献することを目的とする」（最低賃金法第1条）。したがって、最低賃金の決定基準は、「勤労者の生計費、類似勤労者の賃金および労働生産性を考慮し、事業の種類別に区分し決める」（最低賃金法第4条1項）とされており、性別に

よる区別は含まれていない。

(8)「柔軟な労働」に対する規制

短時間労働者の労働条件については、労働基準法第25条によって規制されている。すなわち、「短時間労働者の労働条件は、当該事業所の同種業務に従事する通常の労働者の労働時間を基準に算定された比率によって決定されなければならない」(労働基準法第25条1項)という規定によって、短時間労働者の労働条件は比例保護の原則が貫かれている。さらに、短時間労働者が1年以上勤務した場合、法定最低限度の退職金が保障される(労働基準法第34条1項)。

また、労働基準法第49条では、労働時間について、「1週間の労働時間は、休憩時間を除いて44時間を超過することができない」(第49条1項)、「1日の労働時間は、休憩時間を除いて8時間を超過することができない」(第49条2項)と定めている。しかし、これに対し同法第50条1項と2項で、「使用者は就業規則で定めたところによって(労働基準法第50条1項)、あるいは労働者代表との署名合意によって(労働基準法第50条2項)、2週間以内の一定の単位期間を平均して1週間の労働時間が第49条1項の労働時間44時間を超過しない範囲内で、特定週に第49条1項を、特定日に第49条2項の労働時間を超過して勤務させることができる」と弾力的労働時間制を認めている。ただし、就業規則による場合には、「特定週の労働時間は48時間を超過することができない」、労働者代表との署名合意による場合には、「特定週の労働時間は56時間、特定日の労働時間は12時間を超過することができない」と、それぞれ規制を加えている。

さらに、裁量労働時間制について労働基準法

第51条で言及し、第49条1項および2項の労働時間を超過しない限り、始業および終業時間を労働者の決定に委ねることができるとしている。しかし、ここでも、労働者代表との署名合意によって、対象労働者の範囲、期間、決められた期間における総労働時間、労働時間帯の開始および終了時刻をきちんと定めることを義務づけている。

家内賃労働に対する規制についてふれた法律上の文言はない。

(9)家内労働に対する規制

家内労働に対する規制についてふれた法律上の文言はない。

3. 社会保険制度

韓国の女性福祉政策は、1984年の国連女子差別撤廃条約の批准によってその性格を大きく変化させた。1980年代初めまでは、農村から人口の大量流入による都市化とともに増大した家出女性や「淪落」女性といった、ごく一部の「要保護」女性を善導する事業の一環として、女性福祉政策がとられていた。

しかし、国連女子差別撤廃条約の批准を契機に、それまでの部分的な「婦女」福祉から、普遍的な女性福祉へと女性政策が転換した。つまり、政府が女性問題を社会問題と認識し、一部の女性「保護」から、すべての女性を対象とする男女平等の実現と母性保護へとその目的を変えたのである。この脈絡の中で、1987年に男女雇用平等法が制定され、より体系的で一貫した女性福祉の増進を図るため、95年には女性発展基本法が制定された。ここから、女性福祉の課題は、男女平等を達成するために母性保護制度と社会保障制度の補完関係を確立するところにあると求められた。

社会保障制度の中でも、社会保険は1964年に産業災害補償保険、77年に医療保険、86年に国民年金、95年に雇用保険が、先進国に比べるとかなり遅れて導入された。しかも、韓国における社会保険は、男性を中心とする、労働市場に参入している勤労者が所得を得られなくなるという事態に備えて強制的に加入させられることを前提としている。したがって、社会保険における女性の地位は、就業者のみ社会保障の寄与者として受給権をもち、つい最近の1999年までは、主婦の場合、被扶養者か未亡人の資格でしか社会保障の恵沢は受けられなかった。ゆえに、この制度は、後に詳述するように、女性の所得中断の危険に対して十分な保障を行い得ないと言える。

(1)老齡年金

国民年金法（1986年公布，89年，99年改正）によって，老齡，廃疾，死亡に対する国民年金制度が運営されている。この年金制度は，加入者の拠出金を財源に，就業有無，事業場規模，所得水準，加入期間によって運営される能力主義的原則に立脚している。国民年金制度に必要な費用は，加入者の報酬月額の6％となっており，そのうち，加入者が2％，使用者が2％，退職金転換金から2％負担することになっている。したがって，女性に圧倒的に不利な雇用状況，特にIMF経済危機以降，女性勤労者の8割が非正規労働者という現状では，女性の老後所得保障が困難であるのが現状である。女性の国民年金加入率が26.1％（1997年）と低率なことも，こうした状況を如実に表わしている。

韓国の国民年金制度は，夫が妻と子女を扶養するという，伝統的な夫による家族扶養原則に立っており，女性が年金制度の恵沢を受けるた

めには，労働市場に直接参入して加入者になるか，夫という扶養義務者に依存して初めて可能になる。日本の第3号被保険者に相当する制度は存在しないので，夫の年金に対する依存度はより強い。老齡年金の受給権者は，加入期間が20年以上である加入者，または加入者であった者が60歳に達する時から，その者が生存する間老齡年金を支給されることになっている（国民年金法第56条1項）ので，離婚した場合，加入者でない妻は，1999年1月に配偶者年金分割制度が導入されるまでは，年金の恵沢を一切受けられなかった。

配偶者年金制度は国民年金法第57条の2で定められ，これによって離婚した女性の年金取得権が認められた。つまり，離婚した配偶者の老後の生活を保障するため，離婚した配偶者は離婚時配偶者の婚姻期間に該当する老齡年金の半分の支給を受けることができるようになった。

加給年金額は，国民年金の加入者，すなわち受給権者がその権利を取得したとき，その者によって生計を維持されていた者に対して，法律で規定された金額で支払われる（国民年金法第48条）。これは，一種の家族手当の性格を持つ付加給与である。加給年金額算定の対象は，配偶者，18歳未満あるいは障害等級2級以上に該当する子女，60歳以上または障害等級2級以上に該当する父母（配偶者の父母も含む）である（国民年金法第48条）。こうした，加給年金額の性格上，夫婦が共稼ぎで年金加入者である時は配偶者には支給されない。すなわち，夫を想定する1人の生計扶養責任者と，その者によって生計を維持される配偶者，子女，父母からなるひとつの類型の家族のみ保護され，独身者，共稼ぎ夫婦などのその他の多様な家族類型は考慮

されていない。

(2)遺族年金

国民年金法第62条と第63条で、遺族年金の受給権者と遺族について定めている。すなわち、老齢年金受給権者、国民年金加入期間が10年以上の加入者だった者、加入者、障害年金2級以上の障害年金受給権者が死亡した場合、その遺族が遺族年金として、受給権者の老齢年金額の60%未満を受給することができる（国民年金法第62条）^(注9)。ここで遺族年金を受給できる遺族の順序は以下の通りである。(1)配偶者。ただし、妻の場合は何ら制限がないが、加入者である妻が死亡した時、夫は60歳以上か、障害等級が2級以上でなければ遺族年金を受けられない。(2)18歳未満か障害等級が2級以上の子女。(3)60歳以上か障害等級が2級以上の父母（配偶者の父母も含む）。(4)18歳未満か障害等級2級以上の孫。(5)60歳以上か障害等級が2級以上の祖父母（配偶者の祖父母も含む）（国民年金法第63条）。

(3)母子健康保険制度

医療保険制度は存在するが、その中で母子健康保険制度に相当するような制度は存在しない。

4. 社会保険以外の社会保障制度

韓国における、女性に関する社会保険以外の社会保障制度は、以下に見るように十分に整備されていない。

(1)家族扶養手当

公務員と一部大企業の賃金補助的な性格をもつ家族手当を除いて、あらゆる家庭を対象とする家族扶養手当制度は現在導入されていない。

(2)家族扶養控除

まず、児童扶養控除については、6歳以下の子女がいる女性勤労者、または配偶者がいない

男性勤労者が、職場生活を行う時間に、他人に子女の世話を依頼する際に生じる困難を軽減させるために、勤労者に限って該当子女1人当たり年間50万ウォンを控除する。

控除対象者は次の通りである。(1)必ず勤労者であること。(2)女性勤労者、または配偶者のいない男性勤労者であること。(3)必ず6歳以下の直系卑属がいる場合。

次に配偶者扶養控除については、総合所得（勤労所得金額）がある居住者の配偶者として控除対象要件に該当する場合に、年間100万ウォンを控除する。

控除対象配偶者の要件は次の通りである。すなわち、配偶者は、資産所得以外の年間所得金額合計額が控除額以下である場合、基本控除対象になる。(1)所得者の配偶者であること。(2)年間所得金額がない者か、資産所得を除外した所得金額の合計額が100万ウォン以下の者。

(3)母子世帯への対応

母子家庭が健康で、文化的な生活を営むことができるようにするために、1989年に制定されたのが母子福祉法である。この法の保護対象者は、18歳未満の児童と、この児童を養育する責任を負わなければならない女性世帯主で構成される低所得母子家庭^(注10)である（母子福祉法第4条、第5条）。

この法は、保護対象者に対して福祉給与、福祉資金貸与、雇用促進、公共施設内における売店などの施設設置と公共施設利用の斡旋、国民住宅の分譲および賃貸時の優遇措置、母子福祉施設の設置などを行うことを定めている（母子福祉法第12条および第24条）。

5. 職業教育

勤労者職業訓練促進法によれば、職業訓練機

122カ所の公共女性専用職業訓練機関のうち78カ所が女性会館である。女性会館の設置目的は、母子福祉法第19条と地方自治団体条例第1条に明らかにされているように、女性の能力開発、低所得女性の自立基盤造成、女性福祉増進に置かれている。女性福祉機能としては、相談事業、女性資源活動センター事業、就業案内事業、保育事業となっており、社会教育機能としては技術・技能教育、趣味・教養教育、社会意識教育があげられる [한국여성개발원 1999b, 45-46]。

に制定され、これに則って「働く女性の家」が設置され、労働部長官がこれを管掌するよう定められた。「働く女性の家」の設立目的は、勤労女性の福祉増進であり、このための具体的な事業として、(1)1～6カ月程度の短期職業能力開発、(2)就業情報・就業斡旋、(3)勤労女性の悩み相談、(4)訓練受講生の子女のための福祉厚生施設運営、(5)社会教育、文化活動支援などの活動を行っている〔한국여성개발원 1999b, 49〕。

1990年代に入って、韓国社会において少子化・高齢化現象の兆候が現われ始めている。2000年の出生率は1.63%と低い水準であるが、引き続き減少する傾向にある。一方、65歳以上の高齢人口の比率は、1990年の5%から2013年には13.1%に増加すると予測されている。こうした状況下で、家族計画は労働力政策として全く意味を持ち得なくなっている。

(注4) 韓国の労働法では、労働および労働者という語句は用いられておらず、勤労および勤労者と表現

(注10) 毎年、保健社会部長官が、最低生計費、所得水準および財産などを考慮して、必要とする保護の程度に応じて保護の種類を決める。

『경제활동인구연보』 各年版. 서울 [ソウル] 한국통계청 [韓國統計庁].

『2000여성통계연보』 [2000女性統計年報] 서울 [ソウル] 한국여성개발원 [韓國女性開發院].

『2001여성통계연보』 [2001女性統計年報] 서울 [ソウル] 한국여성개발원 [韓國女性開發院].

한국여성개발원 [韓國女性開發院] 1999a. 『비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성 고용구조의 변화와 정책과제』 [非正規雇用形態の拡散にともなう女性雇用構造の変化と政策課題] 서울 [ソウル].

한국여성개발원 [韓國女性開發院] 1999b. 『여성 직업훈련체제의 현황과 정책 과제』 [女性職業訓練体制の現況と政策課題] 서울 [ソウル].

(山口大学経済学部助教授)

第1回	トルコ	村上 薫	2002年8月号
第2回	ブラジル	細江葉子	2002年9月号
第3回	メキシコ	谷 洋之	2002年10月号
第4回	韓国	横田伸子	2002年11月号
第5回	香港	沢田ゆかり	2002年12月号
第6回	南アフリカ	牧野久美子	2003年1月号

77